

## MUNICIPALIDAD DE VALVERDE VEGA

La Municipalidad de Valverde Vega, mediante el artículo VII Inciso ch) de la sesión ordinaria N° 114, celebrada el día 19 de agosto del año 2008, aprobó el Reglamento para el procedimiento interno administrativo para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, para la Municipalidad de Valverde Vega, como a continuación se detalla:

### REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO INTERNO ADMINISTRATIVO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE VALVERDE VEGA

#### Disposiciones generales:

El Concejo Municipal de la Municipalidad de Valverde Vega, con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 4, párrafo primero e, inciso a) 13ª inciso c) y 43, el Código Municipal vigente, Ley 7794, del 30 de abril de 1998 y sus reformas y 5 de la Ley 7476, del 30 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia, en uso de sus atribuciones emite el Reglamento para el Procedimiento interno administrativo en casos de hostigamiento sexual en la Municipalidad Valverde Vega, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos y que se regirá por las siguientes disposiciones:

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1º—**Competencia Material:** El presente reglamento tiene por finalidad desarrollar la ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en

razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña, en las relaciones jurídicas que se establecen dentro de la Municipalidad Valverde Vega.

Artículo 2º—**Competencia subjetiva:** El presente reglamento regirá para todos los servidores municipales, interinos o en propiedad, así como para el Alcalde(sa), vicealcaldes, los munícipes y apoderados municipales, o los funcionarios que no devenguen sueldos sino dietas. Todo esto en relación con la Municipalidad Valverde Vega.

## CAPÍTULO II

### De las definiciones, tipificación y sanciones

Artículo 3º—**Definiciones:**

1º—**Acoso y hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quién la recibe, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a. Condiciones materiales de empleo
- b. Desempeño y cumplimiento laboral.
- c. Estado general de bienestar.

Se considera acoso sexual aquella conducta grave, que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Toda persona que presente ante esta Municipalidad, una denuncia por acoso y hostigamiento sexual, será considerada como parte del proceso que para tales efectos se instruya

2º—**Denunciado (a):** Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.

3º—**La Ley:** Se refiere a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476.

4º—**Servidor Municipal:** Aquella persona cuyo desempeño esté relacionado con el quehacer municipal, ya sea en condición de: interinos, en propiedad, Alcalde, vicealcaldes, munícipes, apoderados municipales, o demás personas que devenguen dietas municipales. Todo esto en relación con la Municipalidad Valverde Vega.

5º—**Víctima:** Persona que sufre el Hostigamiento

Artículo 4º—**De la tipificación:** Con sustento en lo establecido en el artículo 4, de la ley, para efectos del presente reglamento, las manifestaciones del acoso sexual, se tipifican de la forma siguiente:

- 4.1. **Faltas leves:** El uso de palabras de naturaleza sexual, escrita u oral, que resulten hostiles, humillantes y que resulten ofensivas para quien las reciba.
- 4.2. **Faltas graves:**

- a. Los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resulten ofensivos para quien los reciba.
- b. Cualquier conducta descrita como falta leve, que sea reincidente.

**4.3. Faltas gravísimas:** Todos aquellos requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a. Promesa implícita o explícita, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b. Amenazas implícitas o explícitas, físicas o morales, de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícitas o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- d. Cualquier conducta descrita como falta grave, que sea reincidente.

**Artículo 5°—De las sanciones:** De conformidad con el artículo 25, de la ley, según la gravedad de las faltas, en la Municipalidad Valverde Vega, se impondrán las siguientes sanciones:

- a. La falta leve, será sancionada con una amonestación por escrito.
- b. La falta grave, será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo de diez días hábiles.
- c. La falta gravísima, será sancionada con despido sin responsabilidad patronal, previa realización del respectivo proceso administrativo.

En todos los demás aspectos relacionados con el régimen sancionatorio y con motivo de la comisión de las faltas a que alude el Artículo anterior, la Municipalidad, aplicara las disposiciones contenidas en la ley, en sus artículos 25 a 28 inclusive.

### CAPÍTULO III

#### De los procedimientos.

**Artículo 6°—Presentación de la denuncia:** Todo usuario de los servicios municipales y todo servidor municipal, afectada(o) por hostigamiento sexual, podrá plantear la denuncia escrita o verbal ante el profesional de derecho ó en la Dirección de Recursos Humanos. De lo manifestado se levantara un acta, que suscribirá la persona supuesta víctima, junto con el profesional que recibe la denuncia.

**Artículo 7°—De las medidas cautelares:** En caso que la persona denunciante, considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, podrá solicitarla ante el Alcalde o Alcaldesa, en cualquier momento del proceso, quien decidirá en única instancia.

Como mecanismo de protección la Municipalidad Valverde Vega garantiza tanto a los testigos, como a los denunciantes y a la persona ofendida, que no serán despedidos, ni sancionados por participar en el proceso y en relación con ellos, se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto establece la ley.

**Artículo 8º—De la instalación del Órgano:** En el plazo de tres días hábiles siguientes a la denuncia, el personal responsable del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Valverde Vega, procederá a la integración e instalación del órgano que tendrá bajo su responsabilidad, la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario, o sustentar los motivos por los cuales no los traslada.

El órgano estará conformado por las siguientes personas: un Abogado(a) (quien presidirá), un psicólogo(a), un profesional de recursos humanos y un representante del Alcalde. Todos deberán ser servidores municipales. Ningún miembro del Órgano puede ser testigo de ninguna de las partes.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el órgano sea el hostigador, o la hostigadora, o tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral, con cualquiera de las partes, éste(a), deberá inhibirse de formar parte del mismo y será sustituido por otro miembro, conforme lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano, éste contará con un plazo de dos meses, para emitir ante el Alcalde Municipal, por la razón del Principio de Confidencialidad y por la especialidad de la materia, el informe con las recomendaciones que procedan.

**Artículo 9º—De las garantías procesales y la confidencialidad de la investigación.** Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Las modificaciones que con motivo del proceso se deban llevar a cabo, serán a nivel personal y respecto de las personas que en él estén involucradas, por ello se harán en sobre cerrado.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias o servidores cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios de la Municipalidad Valverde Vega, a los denunciante, denunciado y partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano instructor y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes. Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones y se procederá al despido sin responsabilidad.

**Artículo 10º—De la ratificación de la denuncia:** Instalado el Órgano Director, procederá a comunicar de inmediato al denunciante, que cuenta con tres días hábiles, para que aclare o amplíe la denuncia, lo cual podrá hacer en forma verbal o escrita.

**Artículo 11.—Del traslado de la denuncia:** Una vez que transcurran los tres días hábiles establecidos en el Artículo anterior, el Órgano Director, hará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que

se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo, en relación con los mismos.

En caso de que el o la denunciante no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuara hasta concluirse definitivamente con la emanación del informe final.

En el plazo de diez días hábiles después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director, informara por escrito al Alcalde Municipal, sobre las conclusiones a que llegó en el proceso administrativo, emitiendo las recomendaciones disciplinarias, en caso de que se consideren aplicables.

El alcalde tendrá cinco días hábiles para resolver en definitiva el caso.

**Artículo 12.—De la audiencia de evacuación de la prueba:** Transcurrido el plazo anterior a partir de recibida la notificación y dentro de los 8 días hábiles, el Órgano Director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de pruebas pertinentes (confesional, documental, indiciaria y cualesquiera otro que el ordenamiento jurídico establece) y los alegatos respectivos.

No puede exceder la Municipalidad Valverde Vega, el plazo de tres meses, contados a partir de la denuncia, para concluir todo el proceso.

**Artículo 13.—De la valoración de la prueba:** Para la valoración de la prueba, deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.

**Artículo 14.—De la conclusión y resolución:** En el plazo de quince días hábiles naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director, informará por escrito al Alcalde o Alcaldesa Municipal, las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en caso que se consideren aplicables. El alcalde, tendrá cinco días naturales para resolver en definitiva sobre el caso.

**Artículo 15.—De los recursos contra la resolución:** La resolución final, tendrá Recurso de Reconsideración ante el Alcalde, que deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

Resuelto el recurso de Reconsideración, se tiene por agotada la vía administrativa, pudiendo el o la trabajador(a) acudir a la sede jurisdiccional, si lo considera necesario.

#### CAPÍTULO IV

##### **Formas de divulgación y prevención.**

**Artículo 16.—De las formas de divulgación y prevención:** Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia y el presente reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de la Municipalidad Valverde Vega, un ejemplar de la Ley y su reglamento.
- Profundizar esta temática en los diferentes reuniones de personal que se ejerzan en la Municipalidad Valverde Vega.
- Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a los servidores municipales.
- Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley.

## CAPÍTULO V

### Disposiciones finales:

Artículo 17.—**Derogatoria:** En los demás aspectos no contenidos en este reglamento, la Municipalidad Valverde Vega, procederá de conformidad con las regulaciones contenidas en la Ley y demás normativa conexas.

Artículo 18.—**Vigencia del Reglamento:** El presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual, en la Municipalidad de Valverde Vega, rige a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta*.

De conformidad en lo establecido en el artículo 43 del Código Municipal, procédase a la publicación de este reglamento en el diario oficial *La Gaceta*. Publíquese.

Acuerdo definitivamente aprobado

Sarchí Norte, 21 de agosto del 2008.—Emiliano Castro Alfaro, Secretario Municipal.—1 vez.—(90747).